

〈제 606호〉

# -주간- 광주 경영계



광주경영자총협회  
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

## 광주은행

### ◆ 광주은행, 신입행원 입교식 가져



광주은행(은행장 송종욱)은 16일, 본점에서 2020년 하반기에 채용한 신입행원들의 연수에 앞서 입교식을 가졌다고 밝혔다.

지난 9월 14일 원서접수를 시작으로 서류전형과 필기시험(NCS, 일반상식), 면접 등의 절차를 거쳐 최종합격한 35명의 신입행원들은 오는 11월 16일부터 12월 31일까지 연수과정에 들어간다.

신입행원들은 7주간의 연수에서 CS교육을 비롯한 기본 소양교육과 전산실습, 영업점 현장 교육 등 직무교육을 통해 은행원의 자질을 갖추게 된다.

광주은행은 매년 신입행원 채용에 있어 전체 채용인원의 80% 이상을 광주·전남지역 출신으로 할당 선발함으로써 지역의 취업난 해소에 이바지함에 따라 올해도 전체 35명 중 28명을 지역 출신으로 선발했으며, 고등학교 졸업(예정) 이상자를 대상으로 초급행원을 모집함으로써 지역 인재의 취업기회를 확대했다.

## 해양에너지

### ◆ (주)해양에너지, 호남·제주권 사고대응 공동협의회 개최



(주)해양에너지(대표 김형순)는 지난 13일 호남 및 제주권 도시가스 사고대응 공동협의회를 개최했다. 이날 호남 및 제주권역 8개 도시가스사(해양에너지, 군산도시가스, 대화도시가스, 목포도시가스, 전남 도시가스, 전북도시가스, 전북에너지서비스, 제주 도시가스)와 한국도시 가스협회가 참여한 가운데 사고대응 공동협약이 진행됐다.

회의는 일본고베지진('95년 진도 6.3)과 쿠마모토지진('16년 진도7.3) 당시 사고 상황을 공유하고 지진 및 대규모 도시가스 사고 발생 시 인력지원과 복구장비 수급, 가스공급 중단 최소화 방안과 복구 협력업체 현황을 상호 공유하며 적극 협력하기로 논의했다.

공동협의회 위원장인 (주)해양에너지 정기선 전무는 “가스사고 발생 시 사고에 신속히 대응하고 피해를 최소화하기 위해 인력 및 복구장비 지원 등 공동 협력체계를 더욱 강화해 나가자”라고 말했다.

### 〈중장년센터 제23,24,25회 생애설계 프로그램 운영〉



본회 중장년일자리희망센터는 지난 10,11,12일 3일 동안 광주고용복지플러스센터 9층 특강실에서 제23,24,25회 생애설계 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 구직자에게 일 중심의 경력설계를 할 수 있도록 교육을 진행하였으며, 참여한 인원 139명 모두 프로그램을 수료했다.

### 〈한국판 뉴딜 광주·전남 대토론회〉



본회 운영현상임부회장은 지난 11일 대통령 직속 정책기획위원회 주관으로 개최된 한국판 뉴딜 광주·전남 대토론회에 토론자로 참여했다.

‘지역기반 사회적 대화의 역할과 과제’란 주제로 열린 토론회에서 윤 부회장은 “광주에서 최초 사회적대화의 성공사례는 지하철 2호선 공사와 광주형일자리로서 사회적대화가 시간이 오래

걸리더라도 안정적이고 지속가능한 측면에서 활성화 되어야 한다”고 강조하고 “뉴딜사업이 지역발전하고 연계되어야 하기 때문에 지역의 사회적 대화와 더불어 정부와 정치권의 제도와 재정적 지원이 필요하고 기업하기 좋은 환경조성에 적극 나서야 한다.”고 말했다.

### 〈대통령직속 정책기획위원회 간담회〉



본회 광주노사민정협의회는 노사민정협력활성화 지원사업의 일환으로 지난 12일 대통령직속 정책 기획위원회 조대엽 위원장을 모시고 노사민정 운영 협의회 위원들과 함께 간담회를 개최했다.

이날 간담회에서는 한국판 뉴딜정책의 효과적인 추진을 위해 지역의 사회적 대화 기구인 지역노사 민정협의회 역할과 상호협력 방안을 논의했으며,

코로나19로 인한 지역경제의 어려움을 전했다. 특히 일자리 및 경제적인 이유로 지역청년 유출이 가속화 되고 있는 상황에서, 한국판 뉴딜정책이 지역경제 발전과 일자리 창출에 큰 도움이 될 수 있도록 중앙정부차원의 지원을 요청했다.

## II. 광주경충 소식

### 〈노사민정협의회 위원 전문성 강화 및 노사갈등 교육〉



본회 노사민정협의회 사무국은 지난 12일 노사민정협의회 위원 전문성 강화 및 노사갈등 교육을 개최했다. 이번 교육과정은 지역의 고용노동현안에 대해 논의하고, 노사민정협의회 및 각 분과별 정책 결정과 사업수행에 필요한 전문성 확보를 위해 진행됐다.

또한 2016년부터 시작한 노사갈등 중재 및 해결을 위한 전문가 과정도 함께 진행함으로써 전문성 강화교육을 통해 지역의 최대현안인 광주형일자리가 성공적으로 추진 될 수 있도록 다양한 사업의제를 발굴하고, 노사민정협의회의 활성화와 성과향상에 큰 도움을 줄 것으로 기대하고 하고 있다.

이번 교육과정은 4차례에 걸쳐 총25시간의 집체교육으로 진행되며, 노사민정협의회의 역할과 사례, 갈등(분석,해결,조정) 이해 및 실습, 공론화 조사방식 등 다양한 내용으로 교육이 진행된다.

### 사무국 일지(11.9 ~ 11.13)

11.10 (화)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 중장년센터 제23회 생애설계 프로그램 운영</li> <li>● 산업안전공단 심사회의</li> <li>● 한국판 뉴딜 광주·전남 대토론회 (1일차)</li> </ul>	11.12 (목)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 중장년센터 제25회 생애설계 프로그램 운영</li> <li>● 대통령직속 정책기획위원회 간담회</li> <li>● 노사민정협의회 위원 전문성 강화 및 노사갈등 교육(1일차)</li> </ul>
11.11 (수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 중장년센터 제24회 생애설계 프로그램 운영</li> <li>● 한국판 뉴딜 광주·전남 대토론회 (2일차)</li> </ul>	11.13 (금)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 제1498회 금요조찬포럼</li> <li>● 제3차 일생활균형 네트워크 협의회</li> <li>● 노사민정협의회 위원 전문성 강화 및 노사갈등 교육(2일차)</li> </ul>



### 〈제1498회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회(회장 김봉길)는 지난 11월13일 광주과학기술진흥원 연회장에서 박진영 공감커뮤니케이션연구소 대표를 초청 <디지털 대면시대, 리더의 언어>란 주제로 제1498회 금요조찬포럼을 개최했다. 우리가 발전시켜야 할 중요한 자질은 무엇일까? 우리사회가 안고 있는 큰 문제 중 상당수가 사람들이 무시당하고 가치를 인정받지 못하는 데서 발생한다. “서로를 깊이 이해하고, 서로에게서 깊이 이해 받는 것이” 우리가 발전시켜야 할 중요한 자질이다.

말더듬이 소년 조 바이든은 아직도 사람을 부끄럽게 만들지만 나는 내가 다르지 않다는 사실을 증명하고 싶어서 입에 돌을 물고 다니고, 입을 부분을 다 외워서 가고, 거울 앞에서 여러시간 동안 시를 읽으며 연습을 했다고 한다.

“사람은 타인에 의해서가 아니라 자신의 언행에 의해 흥하고 망한다.” 특히 위기상황에서는 말실수를 조심해야한다. 그리고 대화에서 내용보다 더 중요한 것은 감정이다. 리더는 커뮤니케이터다.

경청이란 언어, 비언어 메시지를 수신하고, 이것의 의미를 이해하고 이것에 반응하는 과정이다. 소크라테스는 어떻게 경청했을까? 그는 상대방이 옳다고 믿고 상대의 말을 조금 더 알아들을 수 있도록 주의 깊게 들으며 이해가 안되는 점을 되물어 봤다고 한다.

디지털 대면시대, 화상회의에서 주의할 점은 1.메시지를 명확하게 전달해야하며 오해할 수 있는 문장이 있는지 점검하고 리허설을 철저히 해야 한다. 2.전문 용어를 쓰지 않고 쉽게 설명해야 한다. 3.표정과 의상과 배경이 이미지를 만듦으로 주의를 기우려야 한다.

퍼스널 브랜딩이란? 어떤 대상을 떠올렸을 때 가장 먼저 떠오르는 이미지를 말하는데 스토리 속에 들어있는 메시지를 잘 전달해 상대의 생각과 행동에 변화를 불러일으키는 설득 방법이다.



## 1. 노사 동향

### ■ 양 노총은 정부의 노조법 개정안에 대한 반대 투쟁 진행 예고

○ 한국노총은 11. 6 「중앙집행위원회」를 개최해 ILO 핵심협약 관련 정부 노조법 개정안에 대해 반대입장을 결정하고, 11. 10 더불어민주당과 고위급정책협의회를 통해 노조법 개정 반대 입장 전달

- 한국노총은「중앙집행위원회」에서 정부의 노조법 개정 반대를 위해 위원장 현장 순회를 시작으로 ‘노조법 개정안 폐기 결의대회’ 등을 통해 對국회 압박 투쟁을 전개해 나간다는 계획 논의

※ 노조법 개정안 국회 본회의 상정시 전국 민주당사 앞 집회 등 총력투쟁을 전개하되, 시기와 방법은 위원장에게 위임

- 또한, 김동명 한국노총 위원장은 11. 10 더불어민주당과 진행된 고위급정책협의회에서 ILO 핵심협약 관련 정부의 노조법 개정안 반대 입장을 밝히고 정부안대로 노조법 개정시 강하게 반대할 것이라는 입장 전달

※ 한국노총과 더불어민주당은 고위급정책협의회 이후 ‘코로나19 고용위기 극복을 위한 공동 결의문’을 채택했으며, ▲근로감독 강화를 통한 해고회피노력 강화, ▲정부지원 활용을 통한 고용유지 공동 노력을 결의

○ 민주노총은 정부 노조법 개정안 국회입법 저지를 위한 장외투쟁 전개

- 민주노총은 11. 4 국회 앞에서 비상대책위원회 위원 식발식을 진행하고 집회를 이어가는 가운데, 11. 14「전국노동자 대회」개최 예정

※ 민주노총 「전국노동자 대회」는 전국동시다발로 진행되며, 수도권은 여의도 일대에서 산별조직별로 집결 계획

- 한편, 민주노총은 11. 10 고용노동부의 공식 발표에 대해 ▲ILO 핵심협약 ‘선비준-

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

후입법', ▲해고자 사업장 출입 및 조합활동 허용, ▲근로시간면제한도 폐지 등이 필요하다는 논평을 발표

#### ■ 한국노총과 노동존중실천 국회의원단은 입법 공조 활동 진행

○ 한국노총과 더불어민주당은 11. 10 '노동존중실천 국회의원단' 출범식 진행

- '노동존중실천 국회의원단'은 46명의 국회의원으로 구성되고 5개 활동부문, 9개 실천과제 TF로 구성

○ 한국노총과 노동존중실천단은 11. 11 국회 소통관에서 기자회견 개최하고 노동존중실천 국회의원단 소속 박주민 의원 대표발의로 '중대재해에 대한 기업 및 정부 책임자 처벌법안(이하 '중대재해기업처벌법')'을 발의

- 기자회견에 참석한 김동명 한국노총 위원장은 '중대재해기업처벌법'이 반드시 이번 회기에 통과돼야 한다는 입장 표명

#### [ 참고 ] 박주민 의원 대표발의 '중대재해기업처벌법' 주요내용

▲중대재해 : 중대재해는 '중대산업재해'와 '중대시민재해'를 의미(발의안 제2조)

▲중대산업재해는 다음 중 한가지 사유에 해당하는 경우로 종사자가 사상하는 재해

- ① 사망자가 1명 이상 발생한 재해
- ② 장애등급 중증요양자 1명 이상 발생한 재해
- ③ 6개월 이상 요양이 필요한 부상자 또는 직업성 질병자가 2명 이상 발생한 재해
- ④ 고의로 재해를 은폐하거나 부상자 또는 질병자가 발생해 사회적 물의를 일으킨 재해

▲중대시민재해는 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우

- ① 사망자가 1명 이상 발생한 재해
- ② 부상자 또는 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

▲사업주와 경영책임자 등의 처벌 : 사업주와 경영책임자 등의 안전조치 및 보건조치의무를 위반해 사망자 발생시 사업주와 경영책임자에게 2년 이상 유기 징역 또는 5억원 이상 벌금, 사망을 제외한 중대산업재해에 이르게 한 경우에는 3년 이하의 유기징역 또는 1억원 이하의 벌금(발의안 제6조)

▲가중처벌 : 2명 이상 사망자 발생 또는 6개월 이상 요양이 필요한 부상자 또는 직업성 질병자가 3명 이상 발생한 경우에는 가중 처벌(발의안 제6조)

▲법인의 처벌 : 업무상 과실 또는 중대한 과실로 인해 중대산업재해를 발생시킨 법인을 처벌할 때는 해당 법인의 전년도 연 매출액 또는 해당 기관의 전년도 수입액의 10분의 1 범위에서 벌금 가중(발의안 제7조)

▲손해배상 : 법인 또는 기관이 손해배상 책임을 지는 경우 배상액은 그 손해액의 5배에 해당하는 금액을 최저한도로 함(발의안 제18조)

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

#### ■ 완성차사, 조선사 등 금속산업현장 노사관계 불안 증가

- 르노삼성 노사는 6차례 실무교섭을 진행했으나 노사간 이견을 좁히지 못하고 있으며, 노동조합은 조만간 쟁의행위 찬반투표를 실시해 쟁의권을 확보한다는 방침

※ 노조는 10. 6 조정을 신청했고 중노위는 10. 16 조정중지 결정

- 현대미포조선 노사는 단체교섭에서 이견을 좁히지 못하고 있는 상황

- 노사가 단체교섭을 진행하고 있는 가운데 노동조합은 10. 28 울산지방노동위원회에 조정 신청을 했으나 노동위원회는 11. 9 교섭이 충분히 진행되지 않았다는 이유로 행정지도를 결정

※ 노조는 ▲임금 115,746원 인상(기본급 대비 5.75%, 호봉승급분 별도), ▲성과급 250%+ $\alpha$  보장, ▲정년 연장, ▲임금 피크제 폐지, ▲신규채용 및 조합원 범위 확대, ▲총 고용보장 등을 요구



## 2. 판례 동향

1. 교섭대표노조가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수노조에 대해 단체협약과 관련한 정보제공이나 의견수렴 절차를 이행하지 않은 것이 곧바로 절차적 공정대표의무 위반이라고 단정할 수는 없으나, 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 고려하여 소수노조에 기본적으로 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴 절차를 거치지 않는 등 교섭대표노조의 재량권을 일탈하고 소수노조를 합리적 이유 없이 차별했다고 평가할 수 있다면 공정대표의무 위반에 해당함.
2. 교섭대표노조가 소수노조를 배제하고 단체협약 잠정합의안 찬반투표를 실시한 것은 공정대표의무 위반으로 볼 수 없음(대법원 2020.10.29. 선고, 2019다262582 판결).

### 1. 사실관계

- 호텔업을 영위하는 회사(이하 ‘A사’)는 교섭대표노동조합(이하 ‘교섭대표노조’)과 2014년도 임금 및 단체협약을 위한 단체교섭을 진행했고, 아래 경위로 2014년도 임금 및 단체협약을 체결하는 합의서를 작성 및 공지함.
  - A사와 교섭대표노조는 2014.6.12. 단체교섭을 진행하는 과정에서 원고인 소수노동조합(이하 ‘소수노조’)에 연봉제 확대 내용을 포함한 요구사항을 전달했고 이를 사내 게시판에 공지함.
  - 소수노조는 2014.7.10. 교섭대표노조에 연봉제 자체의 폐지 및 모든 직급의 직원에 대한 호봉제 전환을 포함하는 요구안을 제시함.
  - 이후 연봉제를 4급 직원까지 확대하되 2015.1.1.부터 적용하기로 하는 내용을 포함한 단체교섭 잠정합의안이 마련되었고, 교섭대표노조는 2014.8.27. 임시대의원회를 개최하여 참석자 만장일치로 잠정합의안을 가결함.
  - 그러나 이 과정에서 소수노조에 잠정합의안 마련 사실을 알리거나 설명하고 그로부터 의견을 수렴하지는 않았고, 임시대의원회에 소수노조의 대의원이나 조합원을 참여시키지도 않음.
- 원고인 소수노조는 교섭대표노조에 대하여 ▲잠정합의안에 대한 정보제공 및 의견수렴을 하지 않은 점, ▲잠정합의안에 대한 대의원회 결의 절차에 참여시키지 않은

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

점이 공정대표의무 위반이며, 이에 따른 손해배상책임이 있다고 주장함.

- 원심은 ▲교섭대표노조가 잠정합의안에 대한 정보제공 및 의견수렴 절차를 결한 것은 소수노조의 단체교섭권 등을 배척했다고 단정하기 어려우며, ▲잠정합의안에 대한 대의원회 결의 절차에 참여할 기회를 부여하지 않은 것에 대해서도 절차적 공정대표 의무 위반을 부정하여 손해배상청구를 배척함.

## 2. 판결요지

- 대법원은 단체교섭의 과정에서 소수노조에 대해 일체의 정보제공 및 의견수렴 절차를 거치지 않은 것을 절차적 공정대표의무를 위반했다고 단정할 것은 아니라고 하면서, 절차적 공정대표의무 위반으로 보기 위해서는 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살펴볼 때 소수노조에게 기본적으로 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴 절차를 충분히 거치지 않았다고 인정되는 등 교섭대표노조의 재량권 범위를 일탈하여 소수노조를 합리적 이유 없이 차별했다고 평가할 수 있는 정도에 이르러야 한다고 판시함.
- 대법원은 이 사건에서 교섭대표노조가 단체교섭과 관련된 일부 정보를 제공하고 의견을 수렴했다 하더라도, 연봉제 확대 적용 등의 잠정합의안 내용을 전혀 설명하지 않고 의견 수렴 절차를 거치지 않은 것은 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살펴볼 때 교섭대표노조가 가지는 재량권의 범위를 일탈하여 소수노조를 합리적 이유 없이 차별함으로써 절차적 공정대표의무를 위반한 것이며 이에 따른 위자료 배상책임이 있다고 판단하면서 원심을 파기함.
- 한편, 단체협약 잠정합의안에 대해 교섭대표노조의 조합원 총회 또는 대의원회 찬반 투표 절차를 거치면서도 소수노조에게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않았더라도,
  - ① 교섭대표노조의 대표자는 독자적인 단체협약체결권을 갖는 점, ② 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표는 내부 절차일 뿐 법률상 요구되는 절차가 아닌 점 등을 근거로 절차적 공정대표의무 위반이라고 단정할 수 없다고 판시함.
- 대법원은 이 사건에서 교섭대표노조가 잠정합의안에 대해 자신의 대의원회 결의를 거치면서 소수노조에게는 해당 절차에 참여할 기회를 부여하지 않았다고 하더라도

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

차별의 문제는 발생하지 않는바, 절차적 공정대표의무 위반이 인정되지 않는다고 판단하면서 원심을 유지하고 상고를 기각함.

※ 이외에도 취업규칙 변경의 정당성 등이 쟁점이 되었으나, ▲취업규칙 변경에 대한 노동조합의 동의는 하자가 없고, ▲연봉제 규정에 따른 인사고과표 및 연봉산정 기준표는 취업규칙이라 볼 수 없다고 판단하며 원심을 유지하고 상고를 기각함.

### 3. 시사점

- 공정대표의무의 구체적 내용은 법에 정해져 있지 않아 법 해석을 통해 법리를 형성할 수밖에 없는데, 금번 판결은 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에서 전체적·종합적으로 보아 기본적인 중요한 정보를 제공하고 의견을 들어야 한다고 밝히며 교섭 대표노조의 절차적 공정대표의무를 확인함.
- 또한, 금번 판결은 단체협약 잠정합의안 찬반투표 실시대상에 소수노조가 반드시 포함되어야 아님을 밝혀, 현재 다수 기업에서 소수노조의 잠정합의안 찬반투표 여부를 두고 분쟁 중인 상황에 기준을 제시함. 끝.